

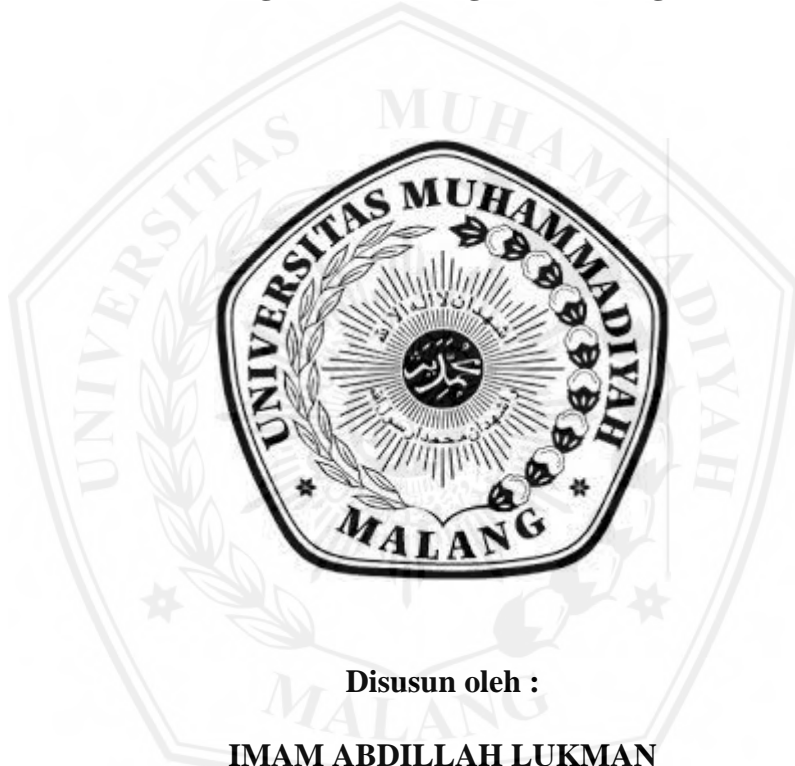
**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PERFORMA KERJA
DIMODERASI OLEH MANAJEMEN DIRI PADA GURU HONORER SD
DI BANDA ACEH**

TESIS

Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan

Memperoleh Derajat Gelar S-2

Program Studi Magister Psikologi



Disusun oleh :

**IMAM ABDILLAH LUKMAN
NIM : 201710440211022**

**DIREKTORAT PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

Agustus 2019

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PERFORMA
KERJA DIMODERASI OLEH MANAJEMEN DIRI PADA
GURU HONORER SD SI BANDA ACEH

IMAM ABDILLAH LUKMAN

201710440211022

Telah disetujui

Pada hari/tanggal, Jum'at/ 26 Juli 2019

Pembimbing Utama

Dr. Latipun, M. Kes

Direktur
program Pascasarjana

Akhsanul In'am, Ph.D

Pembimbing Pendamping

Dr. Nida Hasanati, M.Si

Ketua Program Studi
Magister Psikologi

Dr. Iswinarti, M.Si

TESIS

Imam Abdillah Lukman
201710440211022

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada hari / tanggal, Jum'at/ 26 Juli 2019

Dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan

Memperoleh gelar Magister di Program Pascasarjana

Universitas Muhammadiyah Malang

Susunan Dewan Penguji

Ketua / Penguji : Dr. Latipun, M.Kes

Sekretaris / Penguji : Dr. Nida Hasanati, M.Si

Penguji : Dr. Cahyaning Suryaningrum, M.Si

Penguji : Dr. Djudiyah, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : IMAM ABDILLAH LUKMAN

NIM : 201710440211022

Program studi : Magister Psikologi Sains

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Tesis dengan judul : PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PERFORMA KERJA DIMODERASI OLEH MANAJEMEN DIRI PADA GURU HONORER SD DI BANDA ACEH Adalah karya saya dan dalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.
2. Apabila ternyata dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia tesis ini **DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN**, serta diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tesis ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan **HAK BEBAS ROYALTY NON EKSKLUSIF**.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 10 Juli 2019

Yang menyatakan

IMAM ABDILLAH LUKMAN

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah, tuhan semesta alam. Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah nya serta karunia nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “pengaruh stres kerja terhadap performa kerja dimoderasi oleh manajemen diri pada guru honorer SD di Banda Aceh” sebagai salah satu syarat kelulusan dan memperoleh gelar Magister Psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Selama proses penyusunan tesis, dari awal hingga terselesaikan penyusunan, penulis banyak sekali mendapatkan bimbingan, petunjuk, motivasi, serta bantuan yang sangat membantu dan bermanfaat bagi penulis dari segala pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini, dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. H. Fauzan, M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Bapak Akhsanul In'am, Ph.D selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Bapak Dr. latipun, M.Kes, dan ibu Dr. Nida Hasanati, M.Si selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, pikiran, motivasi, dan dukungan dalam memberikan bimbingan serta arahan yang sangat berguna dan bermanfaat sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
4. Dr. Iswinarti., M.Si selaku KAPRODI Magister Psikologi Sains Universitas Muhammadiyah Malang.
5. Terima kasih yang tidak terhingga kepada ayah penulis Ir. Lukmanul Hakim, Mp dan mama penulis Nazliah, M.Pd, yang telah banyak mendukung penulis baik secara moril dan materil.
6. Terima kasih kepada pemerintah kota Banda Aceh dan sekolah-sekolah yang telah terlibat aktif membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Semua pihak yang tidak mungkin penulis sebut satu persatu yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tidak ada karya manusia yang sempurna selain Allah SWT. Oleh karena itu penulis mempersilahkan pembaca untuk mengkritik ataupun memberi saran untuk karya ilmiah ini guna memberi evaluasi dan pemahaman lebih kepada penulis mengenai bagaimana seharusnya tesis ini disusun. Selain itu, penulis berharap bahwa tesis ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca.

Malang, 10 Juli 2019
Penulis

Imam Abdillah Lukman

Pengaruh stres kerja terhadap performa kerja dimoderasi oleh manajemen diri pada guru honorer SD di Banda Aceh

Diajukan oleh : Imam Abdillah Lukman

Mail : Imamlukman15@gmail.com

Abstrak : performa kerja guru akan sangat menentukan baik buruknya kualitas pendidikan, dalam menjalankan tugas stres kerja tidak dapat dihindari, bagaimana guru mengelola stres kerja sehingga mencapai performa kerja yang diinginkan, dan bagaimana manajemen diri memainkan peran mempengaruhi hubungan antara stres kerja dan performa kerja. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh stres kerja terhadap Performa kerja yang dimoderasi oleh manajemen diri, metode penelitian ini adalah kuantitatif penentuan subjek menggunakan teknik *purposive sampling*, *Moderated Regression Analysis* (MRA) sebagai analisa data. Subjek dalam penelitian ini adalah guru honorer SD di Banda Aceh sebanyak 222 subjek dari 44 sekolah di kota Banda Aceh. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *The new job stress scale* untuk mengukur stress kerja, *Individual work performance questionnaire (IWPQ)*, untuk mengukur performa kerja, dan *Self-Control and Self-Management Scale (SCMS)*, untuk mengukur manajemen diri. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap performa kerja dan manajemen diri memoderasi dengan arah negatif terhadap hubungan stres kerja dan performa kerja.

Kata kunci : stres kerja, performa kerja, manajemen diri

Abstract: Teacher's work performance will determine whether or not the quality of education, in carrying out work stress tasks can not be avoided, how teachers manage work stress so as to achieve desired job performance, and how self-management plays a role influences the relationship between work stress and work performance. This study aims to look at the effect of work stress on work performance that is moderated by self management, this research method is quantitative determination of subjects using purposive sampling techniques, *Moderated Regression Analysis* (MRA) as data analysis. The subjects in this study were elementary honorary teachers in Banda Aceh with 222 subjects from 44 schools in the city of Banda Aceh. The scale used in this study is *The new job stress scale* to measure work stress, *Individual work performance questionnaire (IWPQ)*, to measure work performance, and *Self-Control and Self-Management Scale (SCMS)*, to measure self-management. The results showed that work stress negatively affected work performance and self-management moderated the negative direction of the relationship between work stress and work performance.

Keywords: job stress, work performance, self management

DAFTAR ISI

COVER

SURAT PERNYATAAN	i
KATA PENGANTAR	ii
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
LATAR BELAKANG	1
TINJAUAN PUSTAKA	
Performa kerja dalam perspektif islam.....	4
Perspektif teori	5
Performa kerja	7
Stres kerja dan performa kerja	8
Manajemen diri sebagai moderasi.....	9
METODE PENELITIAN	
Subjek penelitian.....	11
Instrumen penelitian.....	11
Prosedur	12
Analisa data.....	13
HASIL PENELITIAN	
Deskripsi variabel penelitian	13
Hasil uji hipotesis	14
Pengaruh stres kerja terhadap performa kerja	14
Pengaruh stres kerja terhadap performa kerja dengan manajemen diri sebagai moderasi	14
PEMBAHASAN	15
KESIMPULAN DAN IMPLIKASI	17
Daftar pustaka	18
Lampiran	22

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Nilai mean, standar deviasi dan korelasi antar variabel	13
Tabel 2. Hasil uji hipotesis MRA.....	15
Tabel 3. Skala	22
Tabel 4. <i>Blue print</i> skala manajemen diri.....	24
Tabel 5. <i>Blue print</i> skala performa kerja.....	24
Tabel 6. <i>Blue print</i> skala stres kerja	24



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Yakes & Dodson, 1908.....	6
Gambar 2. Kerangka konsep	10
Gambar 3. Moderasi manajemen diri mempengaruhi stres kerja terhadap performa kerja	15



LATAR BELAKANG

Performa kerja guru dalam menjalankan tugasnya sangat menentukan baik atau buruknya pelayanan pendidikan yang diberikan pada murid. Performa kerja ialah usaha yang dilakukan individu untuk menuntaskan pekerjaannya (Wu, 2011). Penilaian performa kerja khususnya pada guru honorer tidak semua sekolah memilikinya, seperti tidak tersedianya catatan dari setiap semester atau dari tahun ke tahun sehingga tidak diketahui apakah terjadi peningkatan ataukah penurunan terhadap hasil kerja (Astuti, 2015). Untuk mengembangkan guru yang berkualitas sekolah harus memahami faktor-faktor yang berhubungan dengan performa kerja guru. Ada banyak faktor yang mempengaruhi performa kerja guru seperti bakat, sikap, penguasaan subjek, metodologi, pengajaran, karakteristik pribadi, lingkungan kelas, kemampuan mental umum, kepribadian, dan hubungan dengan siswa (Usop, Askandar, Kadtong, & Usop, 2013).

Salah satu faktor yang juga dapat mempengaruhi performa kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat performa kerja karyawan tinggi (Omolayo & Omole, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Soran, Balkam, dan Sarin (2014) menggambarkan bahwa karyawan yang bahagia memiliki performa kerja yang lebih baik dari pada karyawan yang kurang bahagia

Arianto, (2014) menggambarkan bahwasanya rendahnya performa kerja guru diakibatkan oleh rendahnya gaji atau upah, lingkungan kerja yang kurang kondusif, hubungan dan komunikasi antara pimpinan dengan bawahan serta diantara teman kerja yang kurang harmonis. Hal ini mengakibatkan menurunnya performa kerja guru, mengakibatkan kurang nyamannya guru dan murid dalam beraktifitas, dan dampak dari komunikasi antar guru dan atasan yang kurang komunikatif menyebabkan guru menjadi kurang bertanggung jawab dan menurunnya sikap toleransi antar guru.

Pentingnya menjaga performa guru tetap optimal merupakan hal yang wajib dilakukan, dikarenakan guru membentuk murid-murid yang berkualitas. Masalah yang dihadapi oleh tenaga pendidik honorer yaitu masih kurangnya kemampuan mengajar tenaga honorer, hal ini dapat diukur dengan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran, kerjasama dalam kelompok kerja, pemahaman dan kemampuan dalam kinerja dan evaluasi diri dalam pencapaian prestasi.

Indikator-indikator tersebut masih rendah dalam diri para guru honorer (Astuti, 2015).

Unsur terpenting dalam menghasilkan performa kerja guru yang baik adalah abilitas (kecakapan). Abilitas dapat dipandang sebagai suatu karakteristik umum seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diwujudkan melalui tindakan. Abilitas seseorang guru secara aplikatif, indikatornya dapat digambarkan melalui delapan keterampilan mengajar (*teaching skills*), yakni keterampilan bertanya, keterampilan memberi penguatan, keterampilan membuka dan menutup pembelajaran, keterampilan memimpin diskusi kelompok kecil, keterampilan mengelola kelas, keterampilan mengajar kelompok kecil dan perorangan, delapan keterampilan mengajar ini mutlak dimiliki oleh setiap guru. Dampak apabila seorang guru tidak memiliki abilitas yang baik, menyebabkan performa kerja guru menjadi rendah yang berdampak kegagalan guru dalam membina serta membimbing siswa mencapai tujuan pembelajaran yang efektif (Sari, 2016; Srinalia, 2015).

Leonard (2015) dalam penelitiannya mengungkapkan kondisi guru di Indonesia masih cukup lemah dalam mengajar, guru dalam melakukan pengajaran kepada murid masih terfokus pada apa yang diajarkan tetapi tidak fokus pada strategi mengajar, dan hasil dari pengajaran. Kemampuan guru dalam melakukan penelitian pun masih lemah lemah, guru terjebak dengan suasana nyaman dan malas mengembangkan literasi terkait pengembangan pendidikan.

Untuk mengembangkan guru yang berkualitas ditentukan oleh beberapa hal yaitu : 1) kemampuan untuk melakukan kegiatan, 2) kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan pribadi karakteristik, 3) keterampilan dan pengalaman yang menentukan produktivitas, 4) kategori atau standar evaluasi penilaian guru, dan 5) integral karakteristik individu (Panggabean & Himawan, 2018)

Performa kerja yang rendah juga disebabkan oleh stres kerja (Soran et al., 2014). Stres utama yang dialami oleh guru Sekolah Dasar (SD) adalah mengajar murid yang tidak memiliki motivasi belajar, menghadapi murid yang tidak disiplin, beban kerja yang berat, evaluasi kerja, perbedaan pendapat dengan rekan kerja, administrasi, dan kondisi kerja yang buruk serta beban tanggung jawab yang lebih

kepada orang tua murid. Stres yang dialami oleh guru tergantung pada interaksi hubungan antara kepribadian, nilai, keterampilan, dan keadaan guru (Alhija, 2015)

Agai-Demjaha, Bislimovska, dan Mijakoski (2015) dalam penelitiannya mengemukakan bahwasanya guru SD mengalami stres dalam pekerjaannya. Guru perempuan memiliki stres kerja yang lebih tinggi dari pada guru laki-laki. Selain itu faktor pendidikan juga mempengaruhi stres kerja yang dialami oleh guru, guru dengan pendidikan lebih rendah cenderung mengalami stres kerja dibandingkan dengan guru yang memiliki pendidikan lebih tinggi. Sedangkan tidak adanya perbedaan yang signifikan pada stres kerja antara guru yang sudah lama mengajar dan guru yang baru mengajar.

Penelitian yang dilakukan oleh Gharib, Jami, dan Ghouse(2016) pada kalangan staf akademik di Universitas Dhofar, menggambarkan stres kerja berkorelasi positif terhadap performa kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vijayan (2017) mengatakan stres kerja berhubungan positif dengan performa kerja. Namun berbeda dengan dua penelitian di atas, hasil penelitian dari Karimyar Jahromi, Minaei, Abdollahifard, dan Maddahfar (2016) yang dilakukan terhadap perawat, menyimpulkan stres kerja berkorelasi negatif dengan performa kerja. Dari ketiga penelitian di atas dapat disimpulkan bahwasanya adanya ketidak konsistenan dalam hasil penelitian terkait stres kerja dan performa kerja, namun tidak menemukan adanya penelitian yang secara khusus meneliti stres kerja mempengaruhi performa kerja guru honorer Sekolah Dasar (SD) di Banda Aceh dengan dasar penelitian diatas, penelitian ini dianggap penting dengan menggunakan stres kerja sebagai variabel **X** dan performa kerja sebagai variabel **Y**.

Penelitian terdahulu telah menjelaskan adanya pengaruh stres kerja terhadap performa kerja, peneliti melihat bahwa ada variable lain yang mempengaruhi hubungan antara stres kerja dan performa kerja yaitu variable manajemen diri. Manajemen diri yang baik tentunya dapat membantu dalam mengelola stres, sehingga individu tetap dapat fokus dengan apa yang dikerjakan (Shepardson, Tapio, & Funderburk, 2017a). Manajemen diri ini dapat dilatih, dengan pelatihan yang tepat dapat meningkatkan performa kerja yang baik pula,

dan inilah yang diinginkan setiap lembaga pendidikan, memiliki SDM yang memiliki performa kerja yang baik (Frayne & Geringer, 2000).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres yang dialami oleh guru honorer SD di Banda Aceh terhadap performa kerja yang dimoderasi oleh manajemen diri. Dengan harapan hasil ini dapat menjadi referensi bagi pemangku kepentingan untuk dapat membuat kebijakan yang lebih memihak kepada guru honorer. Manfaat penelitian dapat menjadi referensi bagi pemerintah untuk dapat meningkatkan performa kerja guru, dan juga dapat meningkatkan kesejahteraan bagi guru-guru honorer secara umum dan guru honorer SD secara khusus, sehingga tercapainya kualitas pendidikan yang baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Performa kerja dalam perspektif Islam

Agama Islam adalah agama serba lengkap, yang didalamnya mengakar seluruh aspek kehidupan manusia, baik kehidupan spiritual maupun kehidupan material, termasuk didalamnya mengatur masalah etos kerja. Secara empiris banyak ayat Al Qur'an yang mengajurkan ummatnya untuk sungguh-sungguh dalam berkerja, diantaranya dalam Qur'an surat Al Inssirah: ayat 7-8, yang artinya "apabila kamu telah selesai (dari satu urusan), maka kerjakan dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain". Juga dijelaskan dalam hadits Rasulullah S.A.W yang artinya : "berusahalah untuk urusan dunia mu seolah-olah engkau hidup selamanya"(Saifullah, 2010).

Perspektif teori

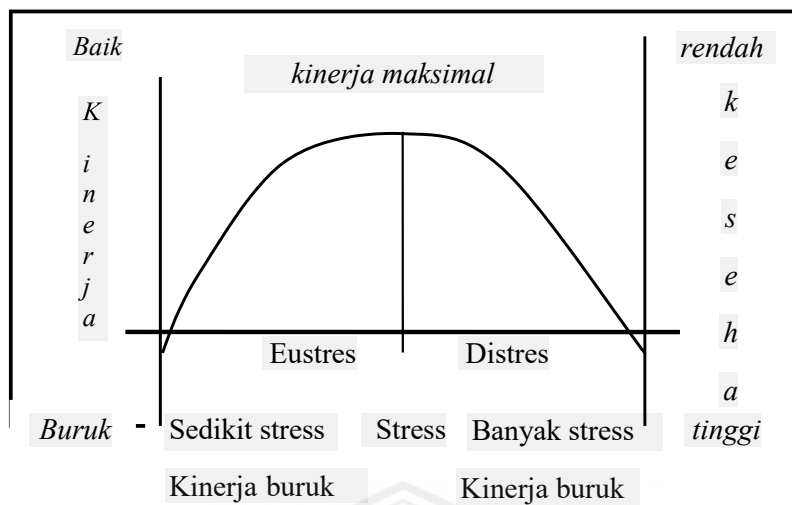
Dalam menjelaskan hubungan antar variabel peneliti menggunakan dua teori untuk menghubungkan antar variabel. Untuk menghubungkan stres kerja dan performa kerja peneliti menggunakan teori Yakes-Dunson Law (Yarkes & Dodson, 1908), dan untuk menghubungkan manajemen diri sebagai moderasi peneliti menggunakan teori sosial kognitif dari Albert Bandura (Bandura, 1989).

1. Yakes-Dunson Law

Kurva Yerkes-Dodson menunjukkan bagaimana perbedaan antara *distress* dan *eustress*. Mengacu pada kurva Yerkes-Dodson Curve, Le Fevre, Matheny dan Kolt (2003) menginterpretasikan bahwa stres yang bisa berdampak positif (*eustress*) terhadap kesehatan dan kinerja adalah pada saat stres itu tidak melebihi tingkat maksimal. Sedangkan stres yang berlebihan atau melebihi tingkat maksimal bisa memberikan dampak negatif (*distress*) terhadap kinerja dan kesehatan. Timbulnya stres yang berdampak positif atau negatif ditentukan oleh jumlah tuntutan-tuntutan yang diterima dan kemampuan yang tersedia baik secara fisik dan psikologis untuk menghadapi sumber stres.

Yarkes dan Dodson, (1908), dalam teorinya menunjukan bagaimana perbedaan antara *distress* dan *eustress*. Mengacu pada curva Yarkes-Dodson stres bisa berdampak positif atau disebut dengan *eustress*, *eustress* akan berdampak terhadap kesehatan psikis dan performa kerja adalah pada saat stres kerja tidak melebihi batas maksimal. Sedangkan stres yang melebihi batas maksimal dapat berdampak negatif atau disebut *distress*, *distress* dampak berdampak buruk pada kesehatan psikis, dan performa kerja individu.

Untuk mempermudah memahami *eustress* dan *distress* perhatikan gambar 1. ketika *eustress* (stres yang berdampak baik) dialami oleh individu, maka terjadilah peningkatan performa kerja dan kesehatan psikis. Sebaliknya apabila individu mengalami *distress* (stres yang berdampak buruk), maka mengakibatkan semakin buruknya performa kerja, kesehatan dan timbul gangguan hubungan dengan lingkungan (Lumban Gaol, 2016; Yarkes & Dodson, 1908)



Gambar 1 (Yarkes & Dodson, 1908)

2. Teori sosial kognitif

Sosial cognitive theory (teori sosial kognitif) merupakan penamaan baru dari *social learning theory* (teori belajar sosial) yang dikembangkan oleh (Bandura, 1962). Penamaan baru ini dilakukan pada sekitaran tahun 1970an-1980an. Ide pokok pemikiran Bandura, juga pengembangan dari ide Miller dan Dollard tentang *Imitative learning* (Grusec, 1992).

Teori sosial kognitif menekankan bahwa manusia sebagai individu yang aktif menggunakan kemampuan kognitifnya untuk menggambarkan suatu kejadian, mengantisipasi sesuatu, dan memilih tindakan apa yang akan dilakukan, teori sosial kognitif menyatakan manusia bukanlah makhluk yang pasif yang hanya menerima dorongan naluri ataupun pengaruh lingkungan (Bandura, 1989).

Menurut Bandura (1989), manusia adalah manajer bagi perilaku mereka sendiri. Berdasarkan gagasan inilah, Bandura kemudian mengidentifikasi beberapa konsep dalam teori sosial kognitif :

a. Agen manusia

Agen manusia adalah konsep dimana para peserta didik membuat keputusan yang disengaja untuk berinvestasi dalam belajar dan memberlakukan perubahan perilaku. Teori sosial kognitif mengidentifikasi tiga mode agen manusia yaitu pribadi atau personal, proksi, dan kolektif.

1. Agen pribadi adalah pengaruh yang dimiliki individu untuk mempengaruhi lingkungan.
2. Agen proksi adalah upaya yang dilakukan orang lain terhadap minat individu.
3. Agen kolektif adalah sekelompok individu yang berjuang untuk mencapai tujuan bersama.

b. Pengaturan diri

Pengaturan diri mengacu pada pemikiran, perasaan, dan tindakan yang diputuskan oleh diri sendiri, yang direncanakan secara berulang dengan pencapaian tujuan pribadi. Bandura menambahkan pengaturan diri beroperasi melalui seperangkat sub fungsi psikologis yaitu sub fungsi pemantauan diri, sub fungsi penghakiman, dan pengaruh relatif diri sendiri.

c. keyakinan akan kemampuan diri

Kemampuan diri memainkan peran sentral dalam proses pengaturan diri. Ini menyangkut kepercayaan individu terhadap kemampuan mereka mengendalikan tindakan dan kejadian dalam kehidupan mereka. Keyakinan ini didasari oleh keyakinan individu bahwa mereka memiliki kemampuan kognitif, motivasi, dan sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan tantangan yang dihadapi.

Performa kerja

Performa kerja melibatkan kualitas dan kuantitas individu dalam pencapaian usaha kelompok, performa kerja bisa juga diartikan sebagai usaha yang dilakukan individu untuk memenuhi tuntutan kerjanya (Wu, 2011). Koopmans et al.(2012) mengatakan bahwasanya perilaku yang digunakan untuk mengembangkan performa kerja termasuk kuantitas dan kualitas kerja, keterampilan kerja, dan pengetahuan pekerjaan. Dalam definisi yang lain, performa kerja didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk mencapai tujuan kerja masing-masing, memenuhi harapan, mencapai tolak ukur atau mencapai tujuan organisasi (Wu, 2011). Unsur-unsur performa kerja terdiri dari pengetahuan, ketelitian, responsif, motivasi dan dukungan. (Omolayo & Omole, 2013).

Performa kerja memiliki tiga dimensi utama yaitu *task performance*, *contextual performance*, dan *adaptive performance*. *Task performance*, terkait dengan keahlian guru dalam menyelesaikan dan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh dinas, maupun sekolah (Rotundo & Sackett, 2002). *Task performance* mencakup kualitas kerja, perencanaan, pengorganisasian tugas, berorientasi pada hasil, skala prioritas, dan efisiensi dalam berkerja (Koopmans et al., 2012). *Contextual performance*, mengacu pada dukungan terhadap organisasi, sosial, dan lingkungan, hal-hal tersebut mencakup tanggung jawab terhadap pekerjaan, inisiatif, kreatif, mampu berkerja sama, serta dapat belajar dari rekan kerja (Koopmans et al., 2012). *Adaptive performance* didefinisikan kemampuan seseorang individu beradaptasi dengan perubahan dalam peran lingkungan kerja (Griffin, Neal, & Parker, 2007). *Adaptive performance* mencakup penyesuaian kerja, diantaranya adalah apakah guru mampu memecahkan masalah secara kreatif, dan untuk mempelajari tugas baru, teknologi, dan prosedur yang ada (Koopmans et al., 2012).

Stres kerja dan Performa kerja

Stres adalah reaksi yang tidak diinginkan individu, stres dapat disebabkan oleh tekanan yang berat atau tuntutan berlebih yang dibebankan pada seorang guru. Stres merupakan reaksi individu terhadap tekanan lingkungan yang mempengaruhi performa kerja individu (Bashir & Ismail Ramay, 2010).

Stres yang dialami oleh guru disebabkan oleh fakta bahwa kualitas lingkungan kerja yang tidak konsisten, perilaku murid menjadi salah satu penyebab stres kerja yang dialami guru terutama pada guru baru. Tuntutan pendidikan berkualitas yang diharapkan oleh orang tua dan masyarakat menjadi penyebab lain stres kerja pada guru (Akbar, Usman, & Ramzan, 2013).

Shukla dan Srivastava (2016) membagi aspek stres dalam lima kelompok besar (1) *Job stress*, dimana guru mengalami stres kerja hal ini bisa disebabkan oleh tuntutan kerja yang banyak dan memiliki durasi waktu yang sedikit, (2) *role expectation conflict*, konflik ekspektasi dimana ekspektasi kerja tidak sesuai dengan harapan guru, (3) *coworker support*, konflik peran dan dukungan teman kerja termasuk didalamnya staf yang tidak memadai, beban kerja yang tidak merata, atau

performa kerja kelompok yang rendah. (4) *work life balance* termasuk didalamnya beban kerja yang berlebihan atau jam kerja yang panjang.

Soran et al., (2014) Salah satu penyebab turunya performa kerja adalah stres kerja, jelas bagi karyawan dan organisasi akan menghambat produktifitas. Karyawan cina melaporkan penurunan kinerja diakibatkan tekanan kerja sehingga menyebabkan stres kerja (Siu, 2003).

Manajemen diri sebagai moderasi

Menjaga performa kerja untuk tetap pada tahap yang baik, dan menjaga tingkatan stres, memerlukan manajemen diri yang baik pula. Manajemen diri yang baik akan meningkatkan performa kerja dan membantu mengelola stres dan kecemasan yang dialami oleh individu (Frayne & Geringer, 2000; Shepardson et al., 2017a). Manajemen diri berarti bahwa individu mengelola dan memantau dirinya sendiri dan bertanggung jawab atas apa yang diperbuat, strategi manajemen diri membantu penataan lingkungan kerja, meningkatkan motivasi diri dan memfasilitasi perilaku yang berkontribusi pada pencapaian standar kerja (Breevaart, Bakker, & Demerouti, 2014).

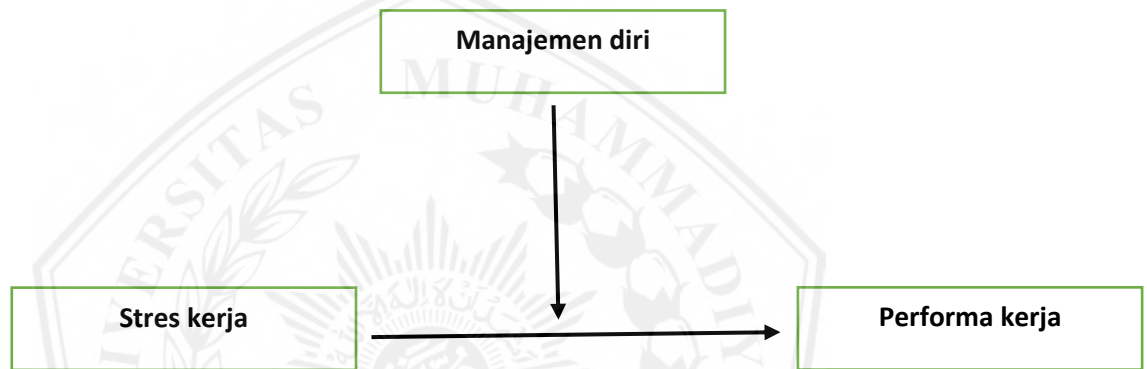
Dalam melakukan manajemen diri individu akan melalui beberapa fase yang saling tergantung. (1) *Self monitoring* pada fase ini individu memantau status dan konteks perilakunya seperti tindakan, pemikiran, atau emosi. (2) *self evaluating* pada fase ini individu membandingkan perilaku dirinya terhadap perilaku orang lain yang diinternalisasi perilaku dan perbedaan diidentifikasi. (3) *Self reinforcing* pada tahap ini individu akan merasakan apakah tindakan yang dilakukan selama ini benar atau salah, hal ini bisa saja terbuka atau tertutup (Mezo, 2009)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Jayasinghe & Mendis, 2017) menyebutkan hubungan antara stres dan performa kerja berkorelasi negatif, dalam hal ini manajemen diri dapat menjadi moderasi yang baik untuk menurunkan stres kerja (Shepardson, Tapio, & Funderburk, 2017b). Dalam penelitian lainnya manajemen diri dapat mempengaruhi performa kerja, seperti yang disebutkan oleh Frayne dan Geringer (2000) hasil penelitiannya membuktikan manajemen diri secara signifikan meningkatkan performa kerja.

Dari penjelasan diatas peneliti menyimpulkan bahwa ketika stres kerja guru tinggi maka performa kerja rendah apabila manajemen diri guru rendah. Namun sebaliknya stres kerja yang tinggi diikuti dengan performa kerja yang tinggi pula apabila manajemen diri guru tinggi.

Namun dalam sejumlah penelitian yang peneliti temukan tidak ada penelitian yang secara spesifik meneliti stres guru terhadap performa kerja yang dimoderasi oleh manajemen diri pada guru honorer di SD. Oleh dasar inilah peneliti melakukan penelitian ini.

Kerangka berfikir



Gambar 2 : kerangka konsep

Hipotesis

H1 : Ada pengaruh negatif stres kerja terhadap performa kerja

H2 : Manajemen diri memoderasi pengaruh stres kerja terhadap performa kerja

METODE PENELITIAN

Subjek penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah ini adalah guru guru honorer SD di Banda Aceh, pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, suatu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu atau seleksi khusus (Siyoto & Sodik, 2015). Dikarenakan jumlah subjek yang tidak diketahui jumlahnya peneliti menggunakan tabel Isaac dan Micheal dengan taraf signifikansi

5% berjumlah 349 subjek (Sugiyono, 2010). Namun subjek yang berhasil didata 222 orang dari 44 sekolah di Banda Aceh dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 45 orang dan perempuan 177 orang, rentan usia subjek 23 sampai 60 tahun dengan masa kerja 1 bulan sampai 39 tahun. sedangkan untuk tahap *try out* peneliti menggunakan 70 Subjek.

Instrumen penelitian

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini ialah skala Likert yang merupakan skala psikometrik dan biasanya digunakan pada kuesioner serta banyak digunakan dalam penelitian survei. Skala yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga yaitu skala stres kerja, performa kerja, dan manajemen diri.

Stres kerja diukur menggunakan *The new job stress scale* (Shukla & Srivastava, 2016), dengan lima aspek utama yaitu *job stress* (6 item), *role expectation conflict* (3 item), *coworker support* (3 item), dan *work life balance* (3 item), serta *cornbachs alpha* 0,92. Terdapat lima pilihan jawaban, 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (bimbang), 4 (setuju), 5 (sangat setuju). Contoh aitem “saya memiliki banyak pekerjaan dan takut memiliki sedikit waktu untuk mengerjakannya”.

Performa kerja diukur menggunakan *Individual work performance questionnaire (IWPQ)* (Koopmans et al., 2012), mengukur tiga aspek utama yaitu *task performance*, *contextual performance*, dan *adaptive performance*. Skala ini sudah diuji oleh (Prawira, 2018) dengan jumlah item skala sebanyak 8 item, *cornbachs alpha* sebesar 0,84. Dengan pembagian empat aitem Task Performance, dua aitem untuk contextual performance, dua aitem untuk adaptive performance. Terdapat empat pilihan jawaban 1 (sangat tidak sesuai/STS), 2 (tidak sesuai/TS), 3 (sesuai/S), 4 (sangat sesuai/SS). Contoh aitem “saya tetap mengingat hasil pekerjaan untuk tetap mencapai pekerjaan saya”.

Manajemen diri diukur menggunakan *Self-Control and Self-Management Scale (SCMS)* (Mezo, 2009), mengukur tiga komponen utama yaitu pemantauan diri (*Self monitoring*), evaluasi diri (*self evaluating*), dan penguatan diri sendiri (*self reinforcing*). *Cornbachs alpha* sebesar 0,88, dengan pembagian satu aitem

untuk *self monitoring*, lima aitem untuk *self evaluating*, dan empat aitem untuk *self reinforcing* terdapat empat pilihan jawaban 1 (sangat setuju/SS), 2 (setuju/S), 3 (tidak setuju/TS), 4 (sangat tidak setuju/STS). Contoh aitem “Saya sangat menyadari apa yang saya lakukan untuk mencapai tujuan saya”.

Prosedur

Penelitian ini diawali dengan tahap persiapan mempersiapkan instrumen penelitian yang sudah diterjemahkan lembaga bahasa Universitas Muhammadiyah Malang (UMM) yang akan digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Setelah melakukan pendataan tempat penelitian. Dalam penelitian ini melakukan penyebaran alat ukur untuk kebutuhan *tryout* dan penelitian secara bersamaan dikarenakan waktu melakukan penelitian ini hanya efektif selama akhir bulan april disebabkan pada bulan selanjutnya aktifitas belajar diliburkan untuk menyambut bulan Ramadhan. Langkah selanjutnya mengurus surat izin *tryout* dan penelitian ke bagian administrasi program pascasarjana UMM, dengan nomor E.7d/180/DPPs-UMM/IV/2019 berdasarkan surat izin tersebut, selanjutnya mengajukan izin ke Direktorat jenderal kesatuan bangsa dan politik kementerian dalam negeri (KESBANGPOL) Banda Aceh pada tanggal 12 April dan surat rekomendasi dikeluarkan pada tanggal 16 April. pada tanggal 16 april surat rekomendasi yang dikeluarkan KESBANGPOL diteruskan kepada dinas pendidikan dan kebudayaan kota Banda Aceh (DISDIKBUD) untuk pengurusan izin *tryout* dan penelitian, izin tersebut baru dikeluarkan pada tanggal 23 April.

Pada tanggal 24 April, dilakukan penyebaran alat ukur pada subjek penelitian. *Tryout* dan penelitian dilakukan selama tujuh hari, dalam proses penyebaran alat ukur terdapat beberapa masalah dilapangan yakni sekolah tidak memberikan izin dikarenakan sekolah sedang sibuk dengan ujian nasional (UN), pihak sekolah juga sibuk mempersiapkan beberapa hal untuk ujian kenaikan kelas. Masalah selanjutnya pada entri data kasar dimana beberapa alat ukur yang disebarkan tidak diisi secara lengkap oleh subjek. Kemudian dari total 222 subjek dari 44 sekolah diambil 70 subjek untuk dilakukan *tryout*. Hasil *tryout* menunjukkan ada beberapa aitem yang gugur, hasil *tryout* yang valid kemudian juga digunakan

sebagai data penelitian. Tahap akhir penelitian yaitu melakukan analisa data dari 222 subjek.

Analisa Data

Untuk menguji data yang telah didapatkan, menggunakan metode *Moderated Regression Analysis* (MRA). Pendekatan ini secara matematis setara dengan analisis varians dan mereproduksi mean kelompok yang diamati dan disesuaikan. Sementara juga menghasilkan efek yang memiliki interpretasi sederhana (Hayes & Preacher, 2014).

Hasil Penelitian

Diskripsi variabel penelitian

Hasil pengujian menggunakan statistik menunjukkan nilai standar deviasi (SD), nilai rata-rata (Mean), dan nilai korelasi dari masing-masing variabel sebagai berikut.

Tabel 1. Nilai mean, standar deviasi dan korelasi antar variabel

NO	Variabel	Mean	SD	1	2	3
1	Stres kerja (X)	3.36	0.60	1		
2	Manajemen diri (M)	3.14	0.42	0.183**	1	
3	Performa kerja (Y)	3.14	0.54	-0.292**	-0.413**	1

Keterangan: ** $P < 0.01$

Hasil uji dengan menggunakan statistik menunjukan nilai *Mean* (M) dan Standar Deviasi (SD) pada masing-masing variabel. Variabel performa kerja (Y) memiliki rata-rata $M=3.14$; $SD=0.54$, variabel stres kerja (X) memiliki nilai rata-rata $M=3.36$; $SD=0.60$ dan variabel manajemen diri (M) memiliki nilai rata-rata $M=3.14$; $SD=0.42$. hasil uji korelasi antar variabel berhubungan positif dan negatif. Variabel stres kerja berpengaruh positif dengan manajemen diri $r=0.183$, $p<0.01$, artinya ketika stres kerja tinggi maka manajemen diri tinggi. Kemudian stres kerja berpengaruh negatif dengan performa kerja $r=-0.292$, $p<0.01$, artinya stres kerja yang tinggi mampu menurunkan performa kerja. Manajemen diri berpengaruh

negatif dengan performa kerja $r = -0.413$, $p < 0.01$, artinya manajemen diri yang tinggi dapat menurunkan performa kerja.

Hasil uji hipotesis

Berdasarkan perolehan data penelitian, maka hasil uji hipotesis penelitian sebagai berikut :

Pengaruh stres kerja terhadap performa kerja

Hasil analisa data dengan menggunakan MRA menunjukkan bahwa hipotesis pertama di terima, dimana terdapat pengaruh yang signifikan dengan arah negatif antara stres kerja terhadap performa kerja $\beta = -0.20$; $p = 0.00$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah performa kerja. Sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi performa kerja.

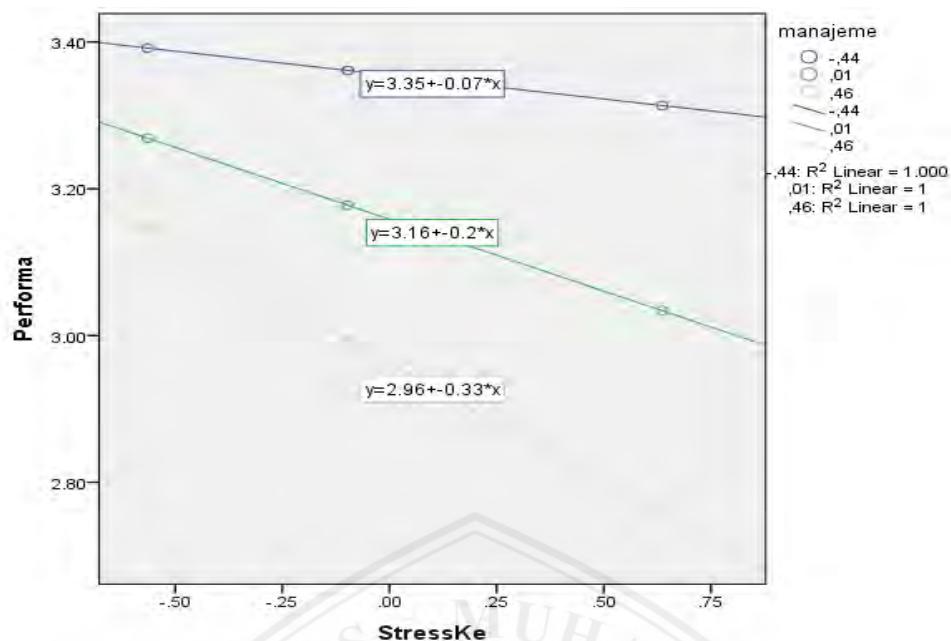
Pengaruh Stres Kerja terhadap Performa Kerja dengan Manajemen diri Sebagai Variabel moderasi

Manajemen diri berpengaruh negatif terhadap hubungan stres kerja dan performa kerja $\beta = -0.29$; $p = 0.00$. Maka manajemen diri memiliki arah hubungan negatif yang artinya melemahkan pengaruh stres kerja terhadap performa kerja tetapi tetap memoderasi (Hipotesis kedua diterima; $p < 0.00$).

Tabel 2. Hasil uji hipotesis MRA

Variabel	B	t-hitung	p-value
Model 1			
Constant	5.330	18.99	0.00
Stres Kerja	-0.20	-3.68	0.00
Manajemen Diri	-0.47	-6.12	0.00
Model 2			
Constant	2.117	1.721	0.08
Stres Kerja	0.71	2.06	0.04
Manajemen Diri	0.54	1.39	0.16
Interaksi (X*M)	-0.29	-2.68	0.00

Y : Performa kerja



Gambar 3. Moderasi manajemen diri mempengaruhi stres kerja terhadap performa kerja

Pengaruh stres kerja terhadap performa kerja dan manajemen diri mempengaruhi hubungan keduanya. Stres kerja menurunkan performa kerja pada guru yang memiliki manajemen diri tinggi, sedang, dan rendah (lihat gambar 3).

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap performa kerja, sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi stres kerja, maka performa kerja akan turun hal ini dikarenakan ketidakpastian organisasi mengenai hasil atau penghargaan apa yang didapat ketika guru honorer memiliki performa kerja yang tinggi, hal ini penting sehingga guru tahu mengapa mereka harus memiliki performa kerja yang bagus, dan juga diperlukan peningkatan-peningkatan kapasitas diri guru, hal ini bisa berbentuk pelatihan, sehingga guru tahu cara bagaimana mengelola stres kerja sehingga mencapai performa kerja yang baik (Yozgas, Yurtkoru, & Bilginoglu, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Bala Murali, Basit, & Hassan (2017) stres kerja berkorelasi negatif terhadap performa kerja, hal ini dikarenakan tekanan waktu yang sedikit dalam menyelesaikan tugas-

tugasnya sehingga mengarah kepada stres kerja yang berlebih dan konflik peran yang menyebabkan stres kerja yang menurunkan performa kerja guru.

Menurut (Khan, Mad Shah, Khan, & Gul, 2012) dalam hasil penelitiannya stres kerja berdampak negatif terhadap performa kerja sehingga dapat menurunkan produktivitas individu dan lembaga. Hal ini terjadi dikarenakan tuntutan profesi baik dari sesama guru, lembaga pendidikan, dan masyarakat secara umum. Menurut (Khan et al., 2012) pemerintah perlu melakukan evaluasi kinerja sehingga stres yang guru alami dapat diturunkan, dan bagi masyarakat umum untuk dapat berkolaborasi bersama guru untuk membentuk kualitas pendidikan yang baik.

Penyebab lain stres kerja yang dapat menurunkan performa kerja ialah beban kerja yang berat, otonomi ditempat kerja, hubungan yang buruk dengan rekan kerja, dukungan kerja yang buruk, dan penggantian kepemimpinan. Hal inilah yang menurut Ali, Ishtiaq, & Ahmad (2013) yang menyebabkan stres kerja berkorelasi negatif terhadap performa kerja.

Hasil penelitian menunjukkan manajemen diri dapat menurunkan performa kerja mengapa hal ini terjadi dikarenakan manajemen diri yang buruk, manajemen itu sendiri dapat dipelajari dan dilatih sehingga meningkatkan performa kerja, dan mencapai tujuan organisasi (Frayne & Geringer, 2000).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yamani, Shahabi, & Haghani, (2014) manajemen diri berkorelasi negatif terhadap stres kerja, menurut Yamani et al., (2014) mengapa manajemen diri berkorelasi negatif terhadap stres kerja hal ini dikarenakan manajemen diri belum menjadi prioritas peningkatan kapasitas (Yamani et al., 2014).

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan stres kerja berkorelasi negatif terhadap performa kerja, hal ini dikarenakan beban kerja guru yang tinggi, tanggung jawab profesi baik kepada sesama guru, tanggung jawab kepada lembaga pendidikan dan masyarakat secara umum oleh karena itu perlunya kolaborasi bersama sehingga tercapainya kualitas pendidikan yang baik. Jam kerja yang sedikit atau terlalu panjang, konflik internal, kurangnya dukungan juga menyebabkan stres kerja yang menurunkan performa kerja guru dan manajemen diri memoderasi

secara negatif pengaruh antara stres kerja dan performa kerja. Keterbatasan dalam penelitian ini banyak sekolah yang lambat atau tidak mengisi skala yang diberikan hal ini dikarenakan sekolah sedang sibuk menghadapi ujian nasional (UN) tingkat SD sederajat, dan juga persiapan ujian kenaikan kelas dan libur bulan puasa.

Simpulan dan Impilkasi

Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap performa kerja, dan manajemen diri moderasi secara negatif hubungan stres kerja dan performa kerja. Yang artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh guru, maka semakin rendah performa kerja dan manajemen diri yang rendah turut berkontribusi menyebabkan stres kerja tinggi dan performa kerja turun.

Implikasi dari penelitian ini mengarah kepada kebijakan pemerintah terkait kesejahteraan guru honorer dan peningkatan kapasitas guru tidak hanya sebatas peningkatan kemampuan mengajar saja tetapi lebih kepada peningkatan psikologis guru, seperti peningkatan keilmuan tentang pentingnya pengetahuan manajemen diri pada guru sehingga dapat mengendalikan stres kerja dan meningkatkan performa kerja guru. Peningkatan kapasitas manajemen diri yang baik dapat berdampak lebih luas dan berjangka panjang, semakin guru paham tentang stres kerja, pentingnya meningkatkan performa kerja dan memiliki manajemen diri yang baik pula hal ini berimplikasi kepada kualitas pendidikan yang semakin baik.

Implikasi bagi peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan penelitian performa kerja terhadap variabel lain, sehingga dapat terpetakan apa saja variabel yang dapat meningkatkan atau menurunkan performa kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agai-Demjaha, T., Bislimovska, J. K., & Mijakoski, D. (2015). Level of work related stress among teachers in elementary schools. *Macedonian Journal of Medical Sciences*, 3(3), 484–488. <https://doi.org/10.3889/oamjms.2015.076>
- Akbar, M. T., Usman, S., & Ramzan, M. (2013). Effect of salary and stress on job satisfaction of teachers in district Sialkot , Pakistan. *Journal Of Humanities And Social Science*, 15(2), 68–74.
- Alhija, F. N.-A. (2015). Teacher Stress and Coping: The Role of Personal and Job Characteristics. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 185, 374–380. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.03.415>
- Ali, K., Ishtiaq, I., & Ahmad, M. (2013). Occupational stress effects and job performance in the teachers of schools of punjab (Pakistan). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(11). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v3-i11/400>
- Arianto, D. A. N. (2012). Analisis Penyebab dan dampak rendahnya semangat kerja guru di SLB-C YASPENLUB Kabupaten Demak. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 11(1), 70–80.
- Astiti, P. (2015). *Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer tingkat SMA/SMK di kota Yogyakarta*. Thesis. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Bala M. S., Basit, A., & Hassan, Z. (2017). Impact of job stress on employee performance. *Nternational Journal of Accounting & Business Management*, 5(2), 13–33.
- Bandura, A. (1962). Social Learning Thoery. *General Learning Corporation*, 247. <https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.1978.tb01621.x>
- Bandura, A. (1989). Social cognitive theory. *Annals of Child Development. Vol. 6. Six Theories of Child Development*, 6, 1–60. <https://doi.org/10.1111/1467-839X.00024>
- Bashir, U., & Ismail R. M. (2010). Impact of stress on employees Job Performance A Study on banking sector of Pakistan. *International Journal of Marketing Studies*, 2(1), 122–126.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Daily self-management and employee work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 31–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.002>
- Dewi, D. R. (2007). *Perbedaan tingkat stres kerja antara guru SD dan guru SMP di Kecamatan Pakis Magelang*. Thesis. Universitas Sanata Dharma.
- Frayne, C. A., & Geringer, J. M. (2000). Self-management training for improving job performance: a field experiment involving salespeople. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 361–372. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.361>

- Gharib, M., Jami, S. A., & Ghouse, S. M. (2016). The impact of job stress on job performance a case study on academic staff at Dhofar University. *International Journal of Economic Research*, 13(1), 21–33.
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy Of Management Journal*, 50(2), 327–347. <https://doi.org/10.1111/j.1471-0528.1990.tb01825.x>
- Grusec, J. E. (1992). Social learning theory and developmental psychology: The legacies of robert sears and Albert Bandura. *American Psychological Association*, 28(5), 776–786.
- Hayes, A. F., & Preacher, K. J. (2014). Statistical mediation analysis with a multicategorical independent variable. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 67(3), 451–470. <https://doi.org/10.1111/bmsp.12028>
- Jayasinghe, C., & Mendis, M. V. S. (2017). Stress and job performance: a study on banking sector of northern region of Sri Lanka. *International Journal of Research Publications*, 1(1).
- Karimyar J. M., Minaei, S., Abdollahifard, S., & Maddahfar, M. (2016). The effect of stress management on occupational stress and satisfaction among midwives in obstetrics and gynecology hospital Wards in Iran. *Global Journal of Health Science*, 8(9), 91. <https://doi.org/10.5539/gjhs.v8n9p91>
- Khan, A., Mad Shah, I., Khan, S., & Gul, S. (2012). Teachers' stress, performance & resources the moderating effects of resources on stress & performance. *International Review of Social Sciences and Humanities*, 2(2), 10–23.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van Der Beek, A. J., & de Vet, H. C. w. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Leonard. (2015). Kompetensi tenaga pendidik di Indonesia: Analisis dampak rendahnya kualitas SDM guru dan solusi perbaikan. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 5(3), 192–201. <http://dx.doi.org/10.30998/formatif.v5i3.643>
- Lumban G. N. T. (2016). Teori Stres: Stimulus, respons, dan transaksional. *Buletin Psikologi*, 24(1), 1. <https://doi.org/10.22146/bps.11224>
- Mezo, P. G. (2009). The self-control and self-management scale (SCMS): Development of an adaptive self-regulatory coping skills instrument. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 31(2), 83–93. <https://doi.org/10.1007/s10862-008-9104-2>
- Omolayo, B. O., & Omole, O. c. (2013). Influence of Mental Workload on Job Performance. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(15), 238–246.

- Panggabean, M. S., & Himawan, K. K. (2018). The development of Indonesian teacher competence questionnaire. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 5(2), 1. <https://doi.org/10.12928/jehcp.v5i2.5134>
- Prawira, E. F. (2018). *Pengaruh Affective commitment terhadap job performance dimediasi oleh meaningful work pada TNI angkatan darat*. Thesis. Universitas Muhamadiyah Malang.
- Rotundo, M., & Sackett, P. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy-capturing approach. *The Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>
- Saifullah. (2010). Etos kerja dalam perspektif Islam. *Jurnal Sosial Humaniorah*, 3(Juni), 54–69. <https://doi.org/10.12962/j24433527.v3i1.654>
- Sari, W. P. (2016). Pengaruh Gaji Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Swasta Bagan Sinembah, Rokan Hilir, Riau. *Jurnal Tingkap*, 12(1), 65–81.
- Shepardson, R. L., Tapio, J., & Funderburk, J. S. (2017a). Self-Management Strategies for Stress and Anxiety Used by Nontreatment Seeking Veteran Primary Care Patients. *Military Medicine*, 182(7), 1747–1754. <https://doi.org/10.7205/MILMED-D-16-00378>
- Shepardson, R. L., Tapio, J., & Funderburk, J. S. (2017b). Self management strategies for stress and anxiety used by nontreatment seeking veteran primary care patients. *Military Medicine*, 182(7), e1747–e1754. <https://doi.org/10.7205/MILMED-D-16-00378>
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business and Management*, 3(1), 1–19. <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>
- Siu, O. L. (2003). Job stress and job performance among employees in Hong Kong: The role of Chinese work values and organizational commitment. *International Journal of Psychology*, 38(6), 337–347. <https://doi.org/10.1080/00207590344000024>
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar metodologi pannelitian*. (Ayup, Ed.), *literasi media publishing* (1st ed., Vol. 91). Sleman, Yogyakarta: Literassi Media Publishing.
- Soran, S., Balkam, M. onu., & Sarin, M. emi. (2014). Job stress and performance : the mediating effect of emotional intelligence. *European Journal of Business and Social Sciences*, 3(5), 67–75.
- Srinalia. (2015). Faktor-Faktor penyebab rendahnya kinerja guru dan korelasinya terhadap Pembinaan siswa : Studi kasus di SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar. *Ilmiah DIDAKTIKA*, 15(2), 193–207.
- Sugiyono. (2010). *Metodologi penelitian pendidikan (pendidikan kualitatif, kuantitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

- Usop, A.M., Askandar, K., Kadtong, M.L., & Usop, D.A.S. (2013). Work Performance and Job Satisfaction among Teachers. *World Journal of Surgery*, 3(5), 245–252. <https://doi.org/10.1007/s00268-018-4785-5>
- Vijayan, M. (2017). Impact of job stress on employees' job performance in Aavin, coimbatore. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 6(3), 21–29. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=126454354&site=ehost-live>
- Wu, Y.-C. (2011). Job stress and job performance among employees in the Taiwanese finance sector: The role of emotional intelligence. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 39(1), 21–31. [https://doi.org/10.1016/S2095-3119\(17\)61654-X](https://doi.org/10.1016/S2095-3119(17)61654-X)
- Yamani, N., Shahabi, M., & Haghani, F. (2014). The relationship between emotional intelligence and job stress in the faculty of medicine in Isfahan University of Medical Sciences. *Journal of Advances in Medical Education & Professionalism*, 2(1), 20–26. Retrieved from <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25512914> <http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=PMC4235538>
- Yarkes, R. M., & Dodson, J. D. (1908). The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation. *Journal of Comparative Neurology and Psychology*, 18, 459. <https://doi.org/10.1037/h0073415>
- Yozgas, U., Yurtkoru, S., & Bilginoglu, E. (2013). Job stress and job performance among employees in public sector in Istanbul : examining the moderating role of emotional intelligence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75, 518–524. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.056>

LAMPIRAN 1
TABEL SEBARAN SKALA PENELITIAN

Tabel 3 : skala

Skala performa kerja

NO	Pernyataan
1	saya tetap mengingat hasil pekerjaan untuk tetap mencapai pekerjaan saya
2	Saya dapat memisahkan masalah utama dari masalah lain
3	Saya tahu cara mengatur prioritas yang tepat
4	Kolaborasi dengan rekan kerja dapat membantu saya dengan produktif
5	Saya berinisiatif memulai tugas baru, ketika tugas yang lama telah selesai
6	Saya bekerja dengan menjaga dan mengasah pengetahuan pekerjaan saya
7	Saya terkadang melakukan pekerjaan yang lebih dari yang saya lakukan
8	Saya aktif mencari cara untuk meningkatkan kinerja saya di tempat kerja

Skala stres kerja

NO	Pernyataan
1	Saya memiliki banyak pekerjaan dan takut memiliki sedikit waktu untuk mengerjakannya.
2	Saya merasa sangat terbebani dan tidak nyaman meskipun satu hari tanpa bekerja.
3	Saya merasa bahwa saya tidak pernah mengambil cuti.
4	Banyak orang di kantor saya merasa lelah dengan tuntutan sekolah dan mengajar.
5	Pekerjaan saya membuat saya gugup.
6	Dampak pekerjaan terhadap diri saya terlalu tinggi.
7	Saya tidak mampu memenuhi tuntutan yang saling bertentangan dari rekan dan junior saya.
8	Saya tidak mampu memenuhi tuntutan kepala sekolah dan rekan kerja karena keduanya bertolak belakang satu sama lain.
9	Ekspektasi guru senior berbeda dengan guru junior saya.
10	Saya membutuhkan orang lain memahami dan menasehati saya.
11	Saya membutuhkan saran dan kritik untuk pekerjaan saya
12	Saya membutuhkan bantuan dalam melaksanakan pekerjaan

13	Saya mampu menyeimbangkan antara waktu untuk pekerjaan dan waktu untuk aktifitas lain.
14	Saya menemui kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan aktifitas lain.
15	Secara umum, saya yakin bahwa pekerjaan dan aktifitas lain sudah seimbang.

Skala manajemen diri

NO	pernyataan
1	Saya sangat menyadari apa yang saya lakukan untuk mencapai tujuan saya.
2	Ketika saya menentukan tujuan penting bagi diri saya, saya biasanya tidak mampu menggapainya.*
3	Saya nampaknya tidak mampu menentukan rencana yang jelas dalam menyelesaikan masalah yang datang silih berganti.*
4	Tujuan yang saya capai kurang bermakna bagi saya. *
5	Saya belajar bahwa menentukan rencana tidaklah berguna.*
6	Standar yang saya buat tidak cukup jelas dan sulit bagi saya untuk menilai bagaimana saya mengerjakan tugas. *
7	Saya melalui masa sulit, saya berencana untuk menyenangkan diri saya.
8	Saya diam-diam memuji diri sendiri meskipun orang lain tidak memberikan pujian kepada saya.
9	Ketika saya melakukan sesuatu yang benar, saya menikmati perasaan itu.
10	Saya memberikan sesuatu yang spesial kepada diri saya ketika membuat kemajuan.

Catatan : tanda (*) aitem unfavorable

Tabel 4 : Blue print Skala manajemen diri

Aspek	item	Jumlah
<i>Self monitoring</i>	1	1
<i>Self evaluating</i>	2,3,4,5,6	5
<i>Self reinforcing</i>	7,8,9,10	4
Total		10

Tabel 5 : Blue print skala performa kerja

Aspek	Item Favorebel	Jumlah
<i>Task performance</i>	1,2,3,7	4
<i>Contectual performance</i>	4,5	2
<i>Adaptive performance</i>	6,8	2
Total		8

Tabel 6 : Blue prin skala stres kerja

Aspek	item	Jumlah
<i>Jop Stres</i>	1,2,3,4,5,6	6
<i>Role expectation conflict</i>	7,8,9	3
<i>Coworker support</i>	10,11,12	3
<i>Work life balance</i>	13,14,15	3
Total		15

LAMPIRAN 2

SKALA PENELITIAN

Asalamualaikum wr wbr.

Perkenalkan nama saya Imam Abdillah Lukman, saat ini saya sedang menempuh pendidikan Magister Psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang dan sedang menyelesaikan tugas akhir. Saya mengucapkan terima kasih kepada bapak/ibu yang telah bersedia membantu saya dalam menyelesaikan penelitian ini.

Data yang peneliti dapatkan adalah rahasia, dan akan peneliti gunakan hanya untuk kepentingan penelitian. Segala informasi yang bapak/ibu berikan melalui kuesioner ini tidak akan mempengaruhi apapun, dan hanya murni untuk penelitian.

Demikian saya sampaikan atas partisipasinya saya ucapkan terima kasih

TTD

Peneliti

Data diri	
Inisial	
Usia	Tahun
Jenis Kelamin	L/P
Nama Sekolah	
Lama Bekerja	Tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Dalam skala ini terdapat 3 skala yang harus anda isi, bacalah dan pahami pada setiap masing-masing pernyataan. skala ini bersifat sangat pribadi dan dijaga kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon saudara/i dapat mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya yang paling sesuai dengan diri anda, dengan cara memberikan tanda check list (✓) pada salah satu jawaban yang tersedia.

Adapun pilihan jawabannya sebagai berikut :

- SS : Jika jawaban pernyataan “Sangat Sesuai” dengan diri Anda
- S : Jika jawaban pernyataan “Sesuai” dengan diri Anda
- TS : Jika jawaban pernyataan “Tidak Sesuai” dengan diri Anda
- STS : Jika jawaban pernyataan “Sangat Tidak Sesuai” dengan Diri Anda

CONTOH CARA MENGERJAKAN

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya sering membentak teman ketika saya mengajaknya berbicara				√

Jika anda keliru mengisi dan mau mengganti jawaban, maka cara memperbaikinya adalah sebagai berikut :

Anda dapat memberikan tanda (X) pada pilihan jawaban pertama dan kemudian anda dapat memberikan tanda check list (√) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai.

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya sering membentak teman ketika saya mengajaknya berbicara		√		X

Skala 1

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Untuk mencapai pekerjaan, saya tetap mengingat hasil pekerjaan yang ada				
2	Saya dapat memisahkan masalah utama dari masalah lain				
3	Saya tahu cara mengatur prioritas yang tepat				
4	Kolaborasi dengan rekan kerja dapat membantu saya sehingga produktif				
5	Saya berinisiatif memulai tugas baru, ketika tugas yang lama telah selesai				
6	Saya bekerja dengan menjaga serta mengasah pengetahuan kemampuan yang ada				
7	Saya terkadang melakukan pekerjaan yang lebih dari yang saya lakukan				
8	Saya aktif mencari cara untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja				

Skala 2

Petujuk mengerjakan : Terdapat lima pilihan jawaban, 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (bimbang), 4 (setuju), 5 (sangat setuju).

NO	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Saya memiliki banyak pekerjaan dan takut memiliki sedikit waktu untuk mengerjakannya.					
2	Saya merasa sangat terbebani dan tidak nyaman meskipun satu hari tanpa bekerja.					
3	Saya merasa bahwa saya tidak pernah mengambil cuti					
4	Banyak orang di kantor saya merasa lelah dengan tuntutan sekolah dan mengajar					
5	Pekerjaan saya membuat saya gugup					
6	Dampak pekerjaan terhadap diri saya terlalu tinggi					
7	Saya tidak mampu memenuhi tuntutan yang saling bertentangan dari rekan dan junior saya					
8	Saya tidak mampu memenuhi tuntutan kepala sekolah dan rekan kerja karena keduanya bertolak belakang satu sama lain					
9	Ekspektasi guru senior berbeda dengan guru junior saya					
10	Saya membutuhkan orang lain memahami dan menasehati saya					
11	Saya membutuhkan saran dan kritik untuk pekerjaan saya					
12	Saya membutuhkan bantuan dalam melaksanakan pekerjaan					
13	Saya mampu menyeimbangkan antara waktu untuk pekerjaan dan waktu untuk aktifitas lain					
14	Saya menemui kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan aktifitas lain					
15	Secara umum, saya yakin bahwa pekerjaan dan aktifitas lain sudah seimbang					

Skala 3

Adapun pilihan jawabannya sebagai berikut :

SS : Jika jawaban pernyataan “Sangat Sesuai” dengan diri Anda

S : Jika jawaban pernyataan “Sesuai” dengan diri anda

TS : Jika jawaban pernyataan “Tidak Sesuai” dengan diri anda

STS : Jika jawaban pernyataan “Sangat Tidak Sesuai” dengan Diri anda

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya sangat menyadari apa yang saya lakukan untuk mencapai tujuan saya				
2	Ketika saya menentukan tujuan penting bagi diri saya, saya biasanya tidak mampu menggapainya				
3	Saya nampaknya tidak mampu menentukan rencana yang jelas dalam menyelesaikan masalah yang datang silih berganti				
4	Tujuan yang saya capai kurang bermakna bagi saya				
5	Saya belajar bahwa menentukan rencana tidaklah berguna				
6	Standar yang saya buat tidak cukup jelas dan sulit bagi saya untuk menilai bagaimana saya mengerjakan tugas				
7	Saya melalui masa sulit, saya berencana untuk menyenangkan diri saya.				
8	Saya diam-diam memuji diri sendiri meskipun orang lain tidak memberikan pujian kepada saya				
9	Ketika saya melakukan sesuatu yang benar, saya menikmati perasaan itu.				
10	Saya memberikan sesuatu yang spesial kepada diri saya ketika membuat kemajuan.				

LAMPIRAN 3

ANALISA DATA

Reliabilitas performa kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	18.96	23.404	.624	.825
a2	18.81	24.530	.521	.837
a3	18.94	22.605	.551	.835
a4	18.99	21.087	.713	.812
a5	18.91	23.790	.657	.823
a6	18.93	24.183	.571	.831
a7	18.83	23.622	.512	.839
a9	18.63	23.367	.559	.832

Reliabilitas stres kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	52.26	106.020	.511	.923
a2	52.56	100.946	.652	.919
a3	52.39	101.313	.655	.919
a4	52.71	103.830	.573	.921
a5	52.96	102.360	.593	.921
a6	52.96	99.955	.697	.918
a11	52.37	101.976	.604	.920
a12	52.30	100.039	.698	.917
a13	52.96	99.955	.697	.918
a16	52.41	98.884	.646	.919
a17	52.34	98.721	.655	.919
a18	52.37	101.976	.604	.920
a19	52.30	100.039	.698	.917
a20	52.96	99.955	.697	.918
a22	52.56	100.946	.652	.919

Reliabilitas manajemen diri

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00003	30.29	20.613	.604	.872
VAR00007	30.53	19.760	.622	.870
VAR00008	30.40	20.214	.617	.870
VAR00009	30.51	19.587	.591	.873
VAR00010	30.30	20.619	.601	.872
VAR00011	30.84	20.395	.569	.874
VAR00013	30.40	19.867	.632	.869
VAR00014	30.53	19.760	.622	.870
VAR00015	30.64	20.494	.552	.875
VAR00016	30.53	19.093	.713	.863

Hubungan antar variabel

Correlations					
		performakerja	streskerja	manajemendiri	XM
Pearson Correlation	performakerja	1.000	-.292	-.413	-.461
	streskerja	-.292	1.000	.183	.826
	manajemendiri	-.413	.183	1.000	.694
	XM	-.461	.826	.694	1.000
Sig. (1-tailed)	performakerja	.	.000	.000	.000
	streskerja	.000	.	.003	.000
	manajemendiri	.000	.003	.	.000
	XM	.000	.000	.000	.
N	performakerja	222	222	222	222
	streskerja	222	222	222	222
	manajemendiri	222	222	222	222
	XM	222	222	222	222

MRA (Moderate Regression Analysis)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.468 ^a	.219	.212	.48337	.219	30.698	2	219	.000
2	.494 ^b	.244	.233	.47668	.025	7.186	1	218	.008

a. Predictors: (Constant), manajemen diri, stres kerja

b. Predictors: (Constant), manajemen diri, stres kerja, XM

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.345	2	7.172	30.698	.000 ^b
	Residual	51.168	219	.234		
	Total	65.512	221			
2	Regression	15.977	3	5.326	23.439	.000 ^c
	Residual	49.535	218	.227		
	Total	65.512	221			

a. Dependent Variable: performakerja

b. Predictors: (Constant), manajemen diri, stres kerja

c. Predictors: (Constant), manajemen diri, stres kerja, XM

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.330	.281		18.995	.000
	stres kerja	-.202	.055	-.224	-3.689	.000
	manajemen diri	-.478	.078	-.372	-6.120	.000
2	(Constant)	2.117	1.230		1.721	.087
	stres kerja	.718	.348	.796	2.066	.040
	manajemen diri	.540	.387	.420	1.393	.165
	XM	-.290	.108	-1.410	-2.681	.008

a. Dependent Variable: performakerja

Analisis Hayes

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 3.00 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2018). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : performa
X : stresker
W : manajeme

Sample
Size: 222

OUTCOME VARIABLE:
performa

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,4938	,2439	,2272	23,4385	3,0000	218,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,1610	,0324	97,5988	,0000	3,0972	3,2249
stresker	-,1942	,0542	-3,5842	,0004	-,3009	-,0874
manajeme	-,4366	,0785	-5,5616	,0000	-,5913	-,2819
Int_1	-,2902	,1083	-2,6806	,0079	-,5036	-,0768

Product terms key:

Int_1 : stresker x manajeme

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	stresker	manajeme	Int_1
constant	,0010	,0000	,0001	-,0005
stresker	,0000	,0029	-,0007	-,0003
manajeme	,0001	-,0007	,0062	-,0017
Int_1	-,0005	-,0003	-,0017	,0117

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0249	7,1858	1,0000	218,0000	,0079

Focal predict: stresker (X)

Mod var: manajeme (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

manajeme	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-,4441	-,0653	,0744	-,8768	,3816	-,2119	,0814
,0059	-,1959	,0541	-3,6177	,0004	-,3026	-,0892
,4559	-,3265	,0712	-4,5845	,0000	-,4668	-,1861

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

stresker manajeme performa .

BEGIN DATA.

-,5640	-,4441	3,3918
-,0973	-,4441	3,3613
,6360	-,4441	3,3135
-,5640	,0059	3,2689
-,0973	,0059	3,1775
,6360	,0059	3,0339
-,5640	,4559	3,1461
-,0973	,4559	2,9938
,6360	,4559	2,7544

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

stresker WITH performa BY manajeme .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
 95,0000

W values in conditional tables are the 16th, 50th, and 84th percentiles.

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:
 manajeme stresker

NOTE: Variables names longer than eight characters can produce incorrect output.
 Shorter variable names are recommended.

----- END MATRIX -----

Data penelitian sekolah

NO	Sekolah	Subjek	Jenis kelamin	Umur	Lama berkerja
1	SDN 57	2	2 Perempuan	27-30	12 tahun
2	SDN 58	4	3 perempuan 1 laki-laki	32-38	9-14 tahun
3	SDN 68	3	2 perempuan 1 laki-laki	31-48	3-11 tahun
4	SDN 48	1	1 perempuan	-	-
5	SDN 49	2	2 perempuan	27-37 tahun	9 tahun
6	SDN 55	3	1 perempuan 2 laki-laki	26-40 tahun	5-12 tahun
7	SDN 40	3	2 perempuan 1 laki-laki	25-35 tahun	1-10 tahun
8	SDN 34	5	3 perempuan 1 laki-laki	27-60 tahun	19-30 tahun
9	SDN 43	4	3 perempuan 1 laki-laki	32-45 tahun	10-15 tahun
10	SDN 39	4	4 perempuan	36-38 tahun	13-14 tahun
11	SDN 59	1	1 perempuan	27 tahun	4 tahun
12	SDN 41	4	3 perempuan 1 laki-laki	30-45 tahun	5-14 tahun
13	SDN 28	6	6 perempuan	23-38 tahun	1 bulan- 15 tahun
14	SDN 69	4	3 perempuan 1 laki-laki	28-39 tahun	2-15 tahun
15	SDN 70	7	5 perempuan 2 laki-laki	24-35 tahun	4-10 tahun
16	SDN 56	4	4 perempuan	23-38 tahun	1-14 tahun
17	SDN 47	3	-	-	-
18	SDN 53	9	7 perempuan 2 laki-laki	25—36 tahun	15 semester-14 tahun
19	SDN 26	1	1 perempuan	36 tahun	14 tahun
20	SDN 66	3	3 perempuan	25-30 tahun	1-2 tahun
21	SDN 35	1	1 laki-laki	27 tahun	4 tahun
22	SDN 31	8	6 perempuan 2 laki--laki	24-59 tahun	<1-36 tahun
23	SDN 38	9	8 perempuan 1 laki-laki	24-59 tahun	<1-39 tahun
24	SDN 25	1	-	-	-
25	SDN 65	3	3 perempuan	27-49 tahun	10 bulan-14 tahun
26	SDN 51	1	-	25 tahun	2 tahun
27	SDN 67	2	1 perempuan 1 laki-laki		12-12,4 tahun
28	SDN 52	2	2 laki-laki	26-31 tahun	-
29	SDN 71	3	2 perempuan 1 laki-laki	35-43 tahun	1-15 tahun

30	SDN 33	8	5 perempuan 3 laki-laki	24-37 tahun	1,5-14 tahun
31	SDN 29	4	2 perempuan 2 laki-laki	24-27 tahun	4 bulan-2 tahun
32	SDN 30	4	4 perempuan	24-45 tahun	2-10 tahun
33	SDN 32	7	5 perempuan 2 laki-laki	25-46 tahun	2-14 tahun
34	SDN 50	10	8 perempuan 2 laki-laki	24-38 tahun	1-14 tahun
35	SDN 63	6	4 perempuan 2 laki-laki	26-35 tahun	2-4 tahun
36	SD Kartika XIV-1	6	5 perempuan 1 laki-laki	32-40 tahun	1-14 tahun
37	SD Karya Budi	14	13 perempuan 1 laki-laki	24-44 tahun	1-13 tahun
38	SDN 64	9	8 perempuan 1 laki-laki	29-60 tahun	10-37 tahun
39	SD Kemala Bayangkari	8	7 perempuan 1 laki-laki	23-36 tahun	1-3 tahun
40	SD Muhammadiyah 1	14	13 perempuan 1 laki-laki	23-38 tahun	1 bulan- 11 tahun
41	SD Muhammadiyah 2	6	6 perempuan	25-31 tahun	1-5 tahun
42	SDN 27	9	8 perempuan 1 laki-laki	25-42 tahun	4bulan-15 tahun
43	SDN 36	1	1 perempuan	34 tahun	13 tahun
44	SD Metodis	13	12 perempuan 1 laki-laki	25-40 tahun	1-10 tahun